

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAN PENGELOLAAN ASSET DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU**

Ahok Alpa Beta<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

**Abstract**

*This research entitles the effect of charakteristic of job and compensation trough dicipline and its impact on performance of Civil servant at Departemen of Revenue and Asset Areas Kabupaten Rokan Hulu. Method used in this research is survey method by using quantitative corelational approach, it was to study how is the correlation of free variabels ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y_1$ ) to relevant Variabel ( $Y_2$ ). This object of the research were civil servants at departemen of revenue and asset areas of Rokan Hulu regency, with population counted 81 people.*

*Key Words : Carakteristic of Job, Compensation, Dicipline, Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komensasi terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan hulu. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelational yaitu yang mengkaji seberapa besar hubungan variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y_1$ ) terhadap variabel terikat ( $Y_2$ ). Objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri pada Dinas Pendapatan dan Pengeloalaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu, dengan populasi sebanyak 81 orang.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

**PENDAHULUAN**

Sejak bergulirnya reformasi pada tahun 1998 banyak kejadian yang terjadi di republik ini antara lain terjadinya perubahan sistem pemerintahan yang dianut oleh negara kita dimana sejak Indonesia merdeka pemerintah menerapkan sistem pemerintahan yang bersifat sentralisasi yaitu suatu sistem penyelenggaraan pemerintahan dimana segala urusan sepenuhnya diatur oleh pemerintah pusat.

Apabila sistem pemerintahan ini terus dipertahankan kemungkinan besar tujuan negara yang tertuang dalam pokok-pokok pikiran yang tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar tidak akan terwujud, adapun pokok-pokok pemikiran tersebut adalah :1) Negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dengan berdasarkan atas persatuan dengan mewujudkan keadilan

sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. 2) Negara hendak mewujudkan keadilan bagi seluruh rakyat. 3) Negara yang berkedaulatan rakyat, berdasarkan atas kerakyatan dan permusyawaratan perwakilan. 4) Negara berdasarkan atas ketuhanan Yang Maha Esa menurut dasar kemanusiaan yang adil dan beradab. (Pokok-pokok pikiran dalam "Pembukaan".)

Kabupaten Rokan Hulu sebuah kabupaten pemekaran dengan memperkerjakan tenaga kerja dari berbagai latar belakang pendidikan untuk menggerakkan roda perekonomian, pemerintahan maupun roda pembangunan, di kabupaten ini ada beberapa peraturan baik peraturan yang telah ditetapkan oleh pusat maupun peraturan yang sengaja dibuat oleh kepala daerah (Perda) sebagai peraturan tambahan yang dianggap perlu dalam menjalankan dan meningkatkan kinerja pegawai, Terkait

dengan kinerja PNS dilingkungan Pemerintah Daerah Rokan Hulu, Bupati sebagai pimpinan kepala daerah membuat peraturan dan kebijakan untuk memberikan kompensasi berupa tunjangan transportasi bagi setiap pegawai sebagai motivasi agar pegawai bekerja lebih giat lagi, kompensasi diberikan sesuai dengan golongan masing-masing pegawai setiap bulannya.

Faktor penting yang diduga dapat mempengaruhi orang dalam melakukan aktivitas seperti pekerjaan adalah dapat dilihat dari kompensasi yang diterimanya. Dari sudut pandang instansi, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak instansi kepada para karyawannya untuk kelangsungan hidup bagi setiap karyawan, dengan terpenuhinya kompensasi maka disiplin kerjanya akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan terhadap pengorbanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan kadang kala menjadi tolak ukur keberhasilan pekerjaan tersebut, hal ini berkaitan dengan kecendrungan manusia untuk memperoleh keberhasilan dan nilai lebih dari pengorbanan yang dilakukannya. Besarnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang, apabila kompensasi telah memenuhi kebutuhan seseorang pegawai maka akan menimbulkan disiplin kerja pegawai. Besarnya kompensasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar seseorang pegawai, karena pegawai bekerja untuk memenuhi keinginan untuk merasa dihargai dan dihormati oleh rekan maupun pimpinan.

Penciptaan karakteristik Pekerjaan, pemberian kompensasi yang layak serta tingkat disiplin kerja yang tinggi merupakan tugas dan tantangan bagi

Pemerintah Rokan Hulu. Bertitik tolak dari hal tersebut diatas penulis merasa perlu untuk melihat lebih dalam masalah karakteristik Pekerjaan, pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja yang dampaknya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil terutama pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Pemerintah Rokan Hulu.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka penulis mencoba menelitinya dengan mengambil judul “ Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hulu

## KAJIAN LITERATUR

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67).

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2007:7)

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewu-

judkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2005:1), mengemukakan ada tujuh indikator kinerja diantaranya :

1. Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dimasa yang akan datang. Tujuan mewujudkan arah kemana kinerja harus dilakukan
2. Standar, kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara bawahan dan atasan
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengatur kemajuan kinerja. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja
4. Alat atau sarana, merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan
5. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan
6. Motif, adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya.

Suatu organisasi atau instansi tidak mungkin berjalan tanpa adanya karyawan atau pegawai, sebab bagaimanapun pegawai adalah tumpuan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Pada umumnya setiap organisasi kerja mengharapkan agar pegawai atau karyawannya memperoleh hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya. Agar karyawan mempunyai kinerja sebagaimana diharapkan oleh organisasi maka diperlukan usaha yang tepat untuk memberdayakan para karyawan tersebut. Dengan kinerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat memberikan

sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dalam kemajuan organisasi.

Menurut Dharma (2009:54), secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi: (1) sasaran yang dicapai, (2) kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap, (3) efektivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2006:7), "kinerja" karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

McClelland dalam Mangkunegara (2007:22-23), mengemukakan 6 (enam) karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu *pertama*, memiliki tanggung jawab peribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil resiko. *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah dipergunakan.

Mangkunegara (2007:9), Mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pengertian tersebut di atas, pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (out-come). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur

hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasilkinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya.

Berdasarkan definisi dan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, kenyamanan dalam menjalankan perintah atasan yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran yang ada diorganisasi tersebut serta didukung oleh disiplin diri, komunikasi, pengawasan, sarana dan prasarana yang tersedia.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: "Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu". Stephen P. Robbins (2006:63), karakteristik individu dalam organisasi mencakup :

#### **a. Usia**

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang

kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah – pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Kebanyakan studi juga menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurangnya sampai umur 60 tahun. Kepuasan kerja akan cenderung terus – menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka.

Sedangkan pada karyawan yang nonprofesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun – tahun berikutnya. Kepuasan kerja akan cenderung terus menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada karyawan yang nonprofesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun – tahun berikutnya.

#### **b. Jenis Kelamin**

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada

wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

### c. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis.

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Robert kreitner (Angelo Kinicki, 2003:31).

### d. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja

Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat. (Kenneth N. Wexley, Gary A. Yuki, 2003:149).

### e. Status Perkawinan

Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Berdasarkan beberapa pengertian karakteristik individu di atas maka

dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Agung Panudju (2003:6). Mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai berikut “Menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan”.

Penyataan tersebut memberikan indikasi tentang peranan dari karakteristik pekerjaan yang terdiri dari 5 (lima) inti pekerjaan dan pengaruhnya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Dalam membuat suatu rancangan yang mampu memberikan kontribusi optimal pada dasarnya bukanlah pekerjaan yang mudah.

Banyak hambatan yang dialami oleh para sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan bukan disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bersangkutan melainkan karena rancangan pekerjaan yang salah. Sebaliknya pula rancangan yang benar akan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah dan akan memberikan dampak positif dari sumberdaya manusia yang bersangkutan terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

### Kompensasi.

Gomes (2003:153), menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi, sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif

struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Hadari (2008:316), membagi jenis jenis kompesasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung.

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian tersebut, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang, seperti: Komisi, Bonus, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Perumahan, Tunjangan Pendidikan, Tunjangan Hari Raya dan lain-lain.

Menurut Handoko (2003:114), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dengan melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan keputusan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang telah ditetapkan. Sistem kompensasi yang baik akan memberikan keputusan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan.

Sedangkan menurut Hendri Simamora (2006:4), mengatakan bahwa terminologi atau pembagian kompensasi adalah dalam bentuk kompensasi. Finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri kompensasi dalam bentuk langsung, kompensasi finansial langsung (*direct finansial compansasion*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*inderct finansial compansasion*) yang disebut juga dengan tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non finansial compansasion*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Pendapat yang hampir sama disampaikan oleh Djamaludin (2007:7), membagi kompensasi atas :

1. *Direct compansasion* (kompensasi langsung) yang meliputi: *Compansasion management* ( gaji dan upah ) dan *Insentif and Gainsharing* ( pembayaran atas kerja )
2. *Inderect Compansasion* (Kompensasi tidak langsung ). Yang meliputi *Benefit and Service* dan *Security, safety and Health*.

Kompensasi atau imbalan merupakan masalah yang cukup sensitif karena selain dapat mendorong orang untuk lebih baik, juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh sebab itu setiap organisasi seharusnya dapat memberikan kompensasi yang wajar dan seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas

jasa atas segala sesuatu yang dilakukannya baik berupa gaji, mamfaat pelayanan atau fasilitas dan senagainya yang dapat dinilai dengan uang yang diberikan secara berkala maupun secara tetap, yang diberikan secara wajar dan mampu menjamin kepuasan anggota sehingga menimbulkan perilaku positif antara lain peningkatan disiplin kerja.

### Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2004:291), menyatakan disiplin kerja dapat didefenisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Setiap adanya pelanggaran kerja pasti memiliki sanksi pelanggaran. Menurut Rivai (2004:831), sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar paraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi :

a). Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :Teguran lisan, Teguran tertulis, Pernyataan tidak puas dengan tertulis. b). Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :Penundaan kenaikan gaji, Penurunan gaji, Penundaan kenaikan pangkat. c). Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: Penurunan pangkat, Pembebasan dari jabatan, Pemberhentian, Pemecatan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik

kinerja dan kompensasi terhadap disiplin kinerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hulu provinsi Riau. Berdasarkan jenis datanya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional.

**Tabel 1. Karakteristik Skor Tingkat Capaian Responden**

No	Skor interval	Kategori
1	0.00 – 0.20	Rendah
2	0.21 – 0.40	Sedang
3	0.41 – 0.70	Tinggi
4	>0.70	Sangat Tinggi

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penyebaran kuisioner bahwa responden yang dijadikan objek penelitian di pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Pasir Pengaraian, dengan jumlah data responden berdasarkan perhitungan jumlah sampel yang mewakili populasi adalah sebanyak 81 orang. Dengan karakteristik data sebagai berikut :

**Tabel 2 : Diskriptif Karakteristik Responden**

N o	Umur (Tahun)	Frekwensi (orang)	Persenta se
1	< 30	6	7,40%
2	30 – 40	52	64,20%
3	40-50	18	22,20%
4	>50	5	6,20%
Jumlah		81	100%

  

N o	Jenis Kelamin	Frekwensi	Persenta se
1	Laki-laki	47	58%
2	Perempuan	34	42%
Jumlah		81	100%

N o	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Persentase
1	SMU	33	40,7%
2	D-3	11	13,6%
3	S-1	31	38,3%
4	S-2	6	7,4%
Jumlah		81	100%

N o	Golongan /Kepang katan	Frekwensi	Persentase
1	IV/a	3	3,71%
2	III/a	7	8,64%
3	III/b	12	14,81%
4	III/c	12	14,81%
5	III/d	8	9,88%
6	II/a	5	6,17%
7	II/b	21	25,93%
8	II/c	6	7,41%
9	II/d	7	8,64%
Jumlah		81	100%

*Sumber : Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kab.Rokan Hulu 2013*

### Pembahasan

Hasil pengujian data yang dilakukan menunjukan variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, atau dengan kata lain adanya hipotesis  $H_0$  yang ditolak dan  $H_a$  diterima. Selanjutnya pembahasan mengenai hubungan pengaruh variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis jalur variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah, menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Karakteristik Pekerjaan tersebut terhadap Disiplin. Beberapa pendapat mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Disiplin dan mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan itu

“Merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara *instrik* memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan”. Ni Made Gunastri (2009). Begitu juga halnya dalam penelitian ini didapat data yang cukup memberikan gambaran bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan terhadap Disiplin. Hal ini disebabkan karena ketidak sesuaian karakteristik pekerjaan dapat mengakibatkan penggunaan tenaga kerja dan waktu terbuang lebih banyak dan tidak mendukung sistem kerja yang efisien, sehingga kinerja menjadi tidak optimal. Namun, jika karakteristik pekerjaan dirasakan sangat baik dan dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya, maka kinerjanya akan lebih optimal.

2. Hasil analisis jalur variabel Kompensasi terhadap Disiplin di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah, juga menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi tersebut terhadap Disiplin, Hal ini sesuai Rachmawati (2008), yang mengatakan bahwa kompensasi dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukan status dan harga karyawan. Dengan demikian apabila karyawan memandang bahwa



bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja dan kepuasan kerja menurun.

Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja ini dapat juga disebabkan oleh terpenuhnya kebutuhan-kebutuhan hidup pegawai, seperti pendapatan yang memadai, kepastian dalam promosi jabatan atau karir, adanya pengembangan pegawai dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan, tantangan kerja yang membuat pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dengan kedisiplinan yang tinggi.

3. Hasil analisis jalur variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah, juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin kerja tersebut terhadap Kinerja pegawai, hal ini juga disesuaikan dengan pendapat para ahli mengatakan “disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryo (2003).

Pengaruh disiplin kerja ini dapat juga dilihat dari jawaban responden tertinggi yaitu “Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja dinas” artinya pegawai menyadari akan aturan dan sanksi yang akan ditanggung akibat ketidakdisiplinan dalam bekerja.

Hasil analisis jalur terhadap Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan

terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain bahwa kinerja pegawai sangat tergantung dari kontribusi dari ketiga variabel tersebut, yaitu Karakteristik Pekerjaan, kompensasi dan Disiplin Kerja.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kinerja.
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kinerja.
3. Variabel disiplin kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
4. Karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Karakteristik pekerjaan, kompensasi dan disiplin kinerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan melalui disiplin kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Namun dari hasil penelitian terdapat indikasi bahwa karakteristik pekerjaan dan kompensasi yang ada belum memadai dan menunjang sepenuhnya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Panudju. 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003.
- Dharma. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2003, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kenneth N wexley, Gery A Yuki, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi offset Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Edisi Kinerja SDM*. Aditama, Bandung.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Rachmawati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Andi Offset. Yogyakarta..
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki, 2003. *Prilaku Organisasi*, Edisi ke Delapan. PT. Prehalindo. Jakarta.
- Sastrohadiwiro, 2004. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2005. *Kinerja Perusahaan*. Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Cetakan Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.